ÍNDICE

Boletines oficiales

Estado
03.09.2026

ACCESIBILIDAD COGNITIVA | Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva — pág. 3

Estado
09.09.2026

ISLA DE LA PALMA | **PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS** | Real Decreto-ley 23/2026, de 8 de septiembre, por el que se adoptan medidas fiscales y financieras urgentes que contribuyan a la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma, así como medidas tendentes a promover la ejecución de inversiones por parte de las comunidades autónomas que han registrado superávits presupuestarios y excesos de financiación pendientes de aplicar de ejercicios anteriores a 2026. — pág. 7

Consejo de ministros de 08/09/2026

CONDICIONES LABORALES| REAL DECRETO por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. — pág. 9

Congreso de los Diputados

CONVALIDACIÓN. | **INCENDIOS.** El Congreso de los Diputados convalida el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales publicado en el BOE el 30 de julio pasado. — pág. 11

Sentencia

ACREDITACIÓN DE USO EFECTIVO | **DESPIDOS POR IMPLANTACIÓN DE IA.** Despido objetivo por implantación de IA: no basta con invocar la automatización; la empresa debe acreditar su uso efectivo y el vaciamiento real del puesto.
La mera previsión de que herramientas de inteligencia artificial automaticen las tareas del trabajador no justifica la extinción: la empresa debe probar su implantación efectiva, la reducción real de las necesidades de mano de obra y el vaciamiento funcional del puesto. — pág. 12

PROCEDIMIENTO ORDINARIO | **MODIFICACIONES.** El Supremo establece que la reclamación para mantener la jornada de verano tras una subrogación y un cambio de convenio debe tramitarse por el procedimiento ordinario.
La Sala de lo Social considera que, cuando la controversia no deriva de una decisión empresarial amparada en el artículo 41 ET, sino de determinar si subsiste un derecho tras la sucesión empresarial y la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, no procede acudir al procedimiento especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo. — pág. 15

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN | ATRASO. El TSJIB avala denegar la incapacidad permanente a un agente de viajes con fibromialgia
El tribunal señala que las dolencias crónicas con evolución fluctuante como la que padece deben cubrirse mediante periodos de incapacidad temporal durante sus picos de mayor gravedad pág. 18

Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones

PASARELA | MUTUALISTAS. El Ministerio de Inclusión aborda el desarrollo del reglamento de la pasarela al Régimen de Autónomos para los mutualistas con el Consejo General de la Abogacía pág. 19

Actualidad del Parlamento Europeo

SALUD MENTAL | PROPUESTA. Los eurodiputados quieren una nueva ley para proteger la salud mental y física de los trabajadores pág. 20

Actualidad de la Seguridad Social

CEUTA | Se publica el Boletín de Noticias RED 11/2026. pág. 21

Recuerda que …..

NOTIFICACIONES | MEDIOS ELECTRÓNICOS. El 1 de septiembre de 2026 entró en vigor la Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, que extiende la obligatoriedad de recibir por medios electrónicos las notificaciones y comunicaciones de la Seguridad Social a quienes solicitan o perciben prestaciones de incapacidad temporal, permanente o por lesiones permanentes no incapacitantes. pág. 22

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 24

Boletines oficiales

Estatal
03.09.2026

ACCESIBILIDAD COGNITIVA

Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva.

1. OBJETO DE LA NORMA

El objeto del Reglamento es desarrollar las **condiciones básicas de accesibilidad cognitiva**, así como determinar su exigencia y aplicación, con la finalidad de contribuir al ejercicio de los derechos y deberes de la ciudadanía y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de todas las personas y, especialmente, de aquellas que presentan dificultades cognitivas.

La accesibilidad cognitiva se concibe como una dimensión de la accesibilidad universal **destinada a facilitar la comprensión de la información y la comunicación,** la orientación y la interacción con el entorno, así como la realización de las actividades que se desarrollan en él.

A estos efectos, la norma contempla instrumentos como el lenguaje sencillo, el lenguaje claro, la lectura fácil, los pictogramas, los sistemas de orientación espacial, la comunicación aumentativa y alternativa, los apoyos visuales y táctiles y las soluciones tecnológicas, incluida la inteligencia artificial.

2. CONTENIDO Y PRINCIPALES MATERIAS REGULADAS

El Reglamento establece los principios y requisitos que deben observarse para conseguir que la información, las comunicaciones, los entornos, los procedimientos, los bienes y los servicios resulten cognitivamente accesibles.

Como principio general, la información cognitivamente accesible deberá ser de fácil comprensión y podrá proporcionarse en formato visual escrito o pictográfico, sonoro, mediante apoyos visuales o táctiles o utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

La información deberá proporcionarse **sin coste adicional para la persona destinataria**, incluso cuando para ello se utilicen herramientas tecnológicas, aplicaciones o asistentes virtuales. La solicitud de adaptación no podrá ocasionar una dilación indebida, especialmente cuando se encuentre relacionado el ejercicio de derechos, prestaciones urgentes, reclamaciones, quejas o situaciones de peligro o emergencia.

Cuando el Reglamento no imponga específicamente la utilización de lectura fácil o lenguaje claro, la información deberá facilitarse, al menos, en lenguaje sencillo.

La regulación se proyecta sobre distintos ámbitos, entre los que destacan:

- Telecomunicaciones y servicios de la sociedad de la información.
- Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- Transportes.
- Bienes y servicios a disposición del público.
- Relaciones de la ciudadanía con las Administraciones Públicas.
- Administración de Justicia.
- Empleo y relaciones laborales.
- Procesos electorales y participación política.
- Medidas de acción positiva, formación, sensibilización y buenas prácticas.

Especial incidencia en las Administraciones Públicas

Las Administraciones Públicas deberán garantizar la accesibilidad cognitiva en sus relaciones con la ciudadanía, con independencia del canal utilizado.

Entre otras medidas, deberán disponer de formularios, solicitudes y guías de cumplimentación en lectura fácil; utilizar apoyos auditivos y visuales; ofrecer opciones de comunicación cognitivamente accesibles; formar al personal encargado de la atención a la ciudadanía y diseñar los trámites electrónicos de manera cognitivamente accesible.

Asimismo, determinadas personas con discapacidad intelectual podrán solicitar que las fases restantes de un procedimiento administrativo se desarrollen incorporando las medidas de accesibilidad cognitiva necesarias para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

Administración de Justicia

La norma presta especial atención al acceso a la justicia, estableciendo que la accesibilidad cognitiva deberá permitir o facilitar el ejercicio efectivo, en condiciones de igualdad, del derecho a la justicia y a un proceso justo con todas las garantías procesales.

En particular, las resoluciones y comunicaciones judiciales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, **deberán redactarse y presentarse en un formato comprensible conforme a los principios y requisitos establecidos por el Reglamento.**

3. OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS

El Real Decreto tiene una incidencia relevante en el sector privado. No obstante, sus obligaciones no se aplican de manera uniforme a todas las empresas, sino que dependerán de su actividad y del concreto ámbito material en el que opere cada entidad.

A) Empresas que ofrecen bienes y servicios al público

Los proveedores y prestadores de bienes y servicios incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento deberán incorporar los principios y requisitos de accesibilidad cognitiva previstos por la norma.

Entre sus principales obligaciones se encuentran:

- Facilitar información sobre los servicios ofrecidos mediante formatos y soportes cognitivamente accesibles.
- Habilitar formas de comunicación aumentativa y alternativa y otros medios de apoyo cognitivamente accesibles.
- Disponer, cuando resulte necesario, de elementos mecánicos o electrónicos, productos de apoyo, tecnologías de asistencia y personal con preparación suficiente para garantizar el acceso a los bienes y servicios en igualdad de condiciones.
- Proporcionar la información comercial básica en lenguaje sencillo y, cuando sea posible, acompañada de apoyos visuales.
- Disponer de hojas de reclamaciones en formato de lectura fácil.
- Facilitar en lenguaje sencillo las cuestiones relativas a la contratación, la prestación del consentimiento y las instrucciones de uso y consumo.

Por tanto, las empresas afectadas deberán prestar especial atención a la comprensibilidad de la información precontractual y contractual y a la forma en que recaban el consentimiento de sus clientes y usuarios.

B) Empresas de telecomunicaciones y prestadores de servicios de la sociedad de la información

Los proveedores privados que desarrollen su actividad en el ámbito de las telecomunicaciones y los prestadores de servicios de la sociedad de la información establecidos en España deberán adoptar medidas suficientes para garantizar la accesibilidad cognitiva.

Estas medidas alcanzan, entre otros aspectos, a:

- Los contenidos textuales y no textuales.
- Los documentos y formularios.
- Los contenidos multimedia.
- Los sistemas y mecanismos de interacción con las personas usuarias.
- Los procedimientos de prestación del consentimiento.
- Los procesos de identificación, autenticación y firma.
- Los sistemas y pasarelas de pago.
- Los formularios y herramientas digitales vinculados a la contratación y aceptación de condiciones.

Cuando el servicio se preste mediante una página web o una aplicación móvil, deberán observarse además los requisitos y estándares técnicos establecidos por la normativa sectorial aplicable.

Los canales de atención al público deberán contemplar diferentes modos, medios y formatos de comunicación accesibles, incluida la comunicación aumentativa y alternativa.

C) Obligaciones de las empresas en materia laboral

La norma también establece obligaciones para las empresas en su condición de empleadoras.

En los supuestos previstos por el Reglamento, cuando la persona trabajadora lo solicite, la formación proporcionada por la empresa **deberá respetar las recomendaciones de accesibilidad cognitiva y proporcionar documentación en lectura fácil y formatos alternativos.**

Tiene especial importancia la **prevención de riesgos laborales**. La documentación utilizada en la formación preventiva y en la formación relativa a los protocolos de emergencia deberá elaborarse en lenguaje claro y disponer de una versión en lectura fácil, incorporando, cuando sea posible, apoyos visuales.

D) Ofertas de empleo y procesos de selección

Las empresas deberán garantizar la accesibilidad cognitiva en determinados aspectos de sus procesos de selección.

Las ofertas de empleo, así como las condiciones y requisitos exigidos para acceder al puesto, deberán publicarse de forma accesible y, en todo caso, utilizando lenguaje sencillo.

Asimismo, las personas candidatas que cumplan los requisitos de titulación y experiencia podrán solicitar gratuitamente la adaptación de la entrevista para hacerla cognitivamente accesible. La solicitud de dicha adaptación no podrá constituir causa de exclusión del proceso selectivo.

E) Consecuencias prácticas para las empresas

Desde la perspectiva de cumplimiento normativo, las empresas afectadas deberán revisar especialmente:

- Páginas web y aplicaciones móviles.
- Procesos de contratación electrónica.
- Información comercial y precontractual.
- Condiciones y mecanismos de prestación del consentimiento.
- Formularios y documentación dirigida a clientes y usuarios.
- Sistemas y canales de atención al cliente.
- Hojas de reclamaciones.
- Ofertas de empleo y procedimientos de selección.
- Formación interna.
- Documentación de prevención de riesgos laborales y protocolos de emergencia.

Debe distinguirse entre las obligaciones jurídicamente exigibles establecidas por el Reglamento y las medidas de promoción o buenas prácticas. En este último ámbito, la norma contempla, entre otras actuaciones, la elaboración de códigos de conducta y buenas prácticas en materia de accesibilidad cognitiva, que tienen carácter voluntario.

4. DESTINATARIOS DE LA NORMA

La norma tiene un ámbito subjetivo amplio y se dirige a toda la ciudadanía, si bien presta especial atención a las personas con dificultades cognitivas.

El Reglamento adopta un concepto amplio de «dificultades cognitivas», entendiendo por tales las barreras que una persona puede encontrar en la comprensión, comunicación e interacción con otras personas y con su entorno.

Estas dificultades pueden derivarse no solamente de una discapacidad, sino también de situaciones de salud, de la edad, de factores socioeconómicos —como la pobreza o el analfabetismo— o de factores contextuales, entre ellos el desconocimiento del idioma.

Desde el punto de vista de los sujetos obligados, la norma afecta, en función de cada ámbito de aplicación, tanto al sector público como al privado. Entre otros, a:

- Administraciones Públicas y entidades del sector público.
- Empresas y proveedores de bienes y servicios a disposición del público.
- Empresas de telecomunicaciones.

- Prestadores de servicios de la sociedad de la información.
- Operadores de transporte.
- Determinados centros sanitarios y veterinarios.
- Empresas en su condición de empleadoras.
- Otros operadores públicos y privados comprendidos en los distintos ámbitos de aplicación del Reglamento.

La norma incorpora, además, una perspectiva específica respecto de colectivos especialmente expuestos a situaciones de discriminación, prestando particular atención a las mujeres y niñas con dificultades cognitivas y a las personas que residen en entornos rurales.

5. OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS RELEVANTES

El Real Decreto introduce modificaciones en distintas normas relacionadas con la accesibilidad.

Entre otras, modifica el Real Decreto 366/2007, relativo a las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

Asimismo, modifica el Real Decreto 1612/2007, relativo al procedimiento de voto accesible para personas con discapacidad visual, y el Reglamento aprobado por el Real Decreto 422/2011, incorporando nuevas actuaciones en materia de accesibilidad cognitiva en los procesos electorales.

También modifica la Orden TMA/851/2021, relativa a las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados.

Finalmente, queda derogado el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

6. ENTRADA EN VIGOR

La disposición final octava establece que el Real Decreto 707/2026 entrará en vigor el **2 de enero de 2027**.

No obstante, determinadas actuaciones y obligaciones cuentan con plazos específicos de implantación.

En materia de transportes, por ejemplo, la adaptación de las señales y avisos a los principios y requisitos de accesibilidad cognitiva se realizará progresivamente y, en todo caso, **en un plazo máximo de quince años**, priorizándose las infraestructuras con mayor tránsito.

Asimismo, se prevé la elaboración, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor, de un informe sobre la accesibilidad cognitiva de las instalaciones aeroportuarias y ferroviarias y, en el plazo de tres años desde la publicación del Real Decreto, la propuesta de un catálogo de referencia de pictogramas para señalización.

Estatal
09.09.2026

Núm. 223

ISLA DE LA PALMA. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS. Real Decreto-ley 23/2026, de 8 de septiembre, por el que se adoptan medidas fiscales y financieras urgentes que contribuyan a la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma, así como medidas tendentes a promover la ejecución de inversiones por parte de las comunidades autónomas que han registrado superávits presupuestarios y excesos de financiación pendientes de aplicar de ejercicios anteriores a 2026.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 23/2026 tiene un **doble objeto principal:**

Por una parte, adoptar **medidas fiscales, financieras y de protección económica y social destinadas a continuar la reconstrucción y recuperación de la isla de La Palma** tras la erupción volcánica de Cumbre Vieja de 2021.

Por otra, establecer medidas excepcionales que permitan a determinadas **comunidades autónomas utilizar superávits presupuestarios y excesos de financiación pendientes de aplicación para financiar inversiones**, flexibilizando a estos efectos determinadas reglas de estabilidad presupuestaria.

2. Principales materias reguladas

La norma articula cinco grandes medidas.

- **IRPF de residentes en La Palma.** Se prorroga al período impositivo **2026** la aplicación a los contribuyentes con residencia habitual y efectiva en La Palma de la deducción prevista para la obtención de rentas en Ceuta y Melilla, en los mismos términos y condiciones. La modificación tiene **efectos desde el 1 de enero de 2026**.
- **Utilización de superávits y excesos de financiación autonómicos.** Las comunidades autónomas cuya deuda pública sobre el PIB regional a cierre de 2025 sea inferior al 12,4 % podrán, bajo las condiciones previstas en la norma, destinar los excesos de financiación o superávits pendientes de compensar a financiar inversiones que se ejecuten entre 2026 y 2028, sin que resulte aplicable a estos efectos el artículo 32 de la Ley Orgánica 2/2012.

  Dentro de este régimen se introduce una previsión específica para **Canarias**, que podrá destinar 100 millones de euros de sus excesos de financiación o superávits a ayudas para personas físicas y entidades afectadas por la erupción de La Palma. Se contemplan preferentemente compensaciones por producción agrícola improductiva, reconstrucción de infraestructuras y fincas agrarias y actuaciones vinculadas al sistema de evacuación de CO_2.

- **Inversiones financieramente sostenibles.** Las comunidades autónomas que hubieran registrado superávit en 2025 podrán destinarlo durante **2026 y 2027** a inversiones financieramente sostenibles, siempre que, entre otros requisitos, no incurran en déficit y mantengan el período medio de pago a proveedores dentro de los límites legales. Se consideran, entre otras, las inversiones con efectos positivos sobre el cambio climático, eficiencia energética, reducción de gastos futuros o generación de ahorros. La norma califica expresamente como financieramente sostenible la inversión **en vivienda social y asequible o sometida a un régimen permanente de protección pública.**
- **Préstamos de afectados por la erupción.** Los deudores de **El Paso, Los Llanos de Aridane y Tazacorte** inscritos en el Registro de personas afectadas, cuyos ingresos principales procedan de la agricultura y que cumplan los antecedentes establecidos por la norma, podrán solicitar **hasta el 15 de octubre de 2026** una nueva suspensión durante seis meses de las obligaciones de pago de principal e intereses de préstamos y créditos, tengan o no garantía hipotecaria. La suspensión comprenderá el período entre el **1 de octubre de 2026 y el 31 de marzo de 2027.**

- **Autónomos afectados por la erupción.** Se introducen reglas específicas para acceder a la **prestación extraordinaria por cese de actividad**. En particular, las subvenciones del **POSEI** no se computarán para determinar determinados rendimientos e ingresos de la actividad por cuenta propia. Asimismo, se adapta el régimen para permitir el acceso de autónomos que iniciaron su actividad durante 2020, tomando como referencia el trimestre equivalente de ese ejercicio en lugar de 2019.

Adicionalmente, se habilitan créditos para ejecutar el **Acuerdo de la Comisión Mixta del Concierto Económico de 9 de julio de 2026,** incluyendo un crédito extraordinario de **16.840.943,24 euros para 2026** y previsiones relativas a la financiación de 2027. Las ayudas destinadas a actividades económicas quedan sometidas a la normativa de la Unión Europea sobre **ayudas de Estado.**

3. Destinatarios

La norma afecta principalmente a **contribuyentes residentes habitual y efectivamente en La Palma; personas físicas y entidades perjudicadas por la erupción de 2021; agricultores y otros deudores afectados de El Paso, Los Llanos de Aridane y Tazacorte; trabajadores autónomos cuya actividad haya resultado afectada por la erupción; y comunidades autónomas que cumplan los requisitos presupuestarios y financieros establecidos**.

Desde la perspectiva del sector público, reviste especial relevancia para las comunidades autónomas con superávit en 2025 y, singularmente, para la Comunidad Autónoma de Canarias, además de contener determinadas previsiones presupuestarias vinculadas al País Vasco.

4. Entrada en vigor

La disposición final segunda establece que el Real Decreto-ley entra en vigor **el día siguiente al de su publicación en el BOE.**

Al haberse publicado el **9 de septiembre de 2026**, su entrada en vigor se produce el **10 de septiembre de 2026**.

Debe distinguirse esta entrada en vigor general de la eficacia temporal específica de determinadas disposiciones. En particular, la modificación relativa a la deducción del IRPF para residentes en La Palma produce **efectos desde el 1 de enero de 2026.**

Consejo de Ministros

TRANSPOSICIÓN DIRECTIVA.

CONDICIONES LABORALES. REAL DECRETO por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Fecha: 08/09/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: **Referencia**

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

El objetivo es combatir la precariedad garantizando un acceso adecuado y desde el primer momento de la relación laboral a las características esenciales de la relación laboral. La información debe trasladarse de una manera accesible y adecuada a las personas con discapacidad que formen parte de la plantilla de la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato en vigor en los que no conste la información esencial, podrán solicitar esta información. La empresa tendrá un máximo de 30 días para facilitarla.

Además, la norma incorpora el derecho individual a conocer los sistemas algorítmicos que se utilicen para la determinación de cualquier condición de trabajo o extinción del contrato.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo de elementos esenciales de contrato y de contrato de personas trabajadoras pescadoras y gente de mar en el plazo máximo de 20 días, coincidiendo con la entrada en vigor de la norma.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

La norma enumera qué debe figurar, como mínimo, en el contrato laboral:

- Fecha de comienzo y de finalización, en su caso.
- Domicilio social y centro de trabajo; contenido de la prestación laboral, y cuando sea temporal, justificación.
- Categoría o grupo profesional en la que se inscribe la persona trabajadora.
- Retribución: salario base, complementos, modo de cálculo de conceptos variables y criterios de percepción.
- Tiempo de trabajo: duración y distribución de jornada, supuestos de modificación de la jornada, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones.
- Distribución irregular de la jornada a lo largo del año: sistema de fijación, periodos mínimos de preaviso, periodos de actividad o inactividad para los fijos-discontinuos.
- Duración y condiciones del periodo de prueba. Justificación, en su caso, si por convenio se alarga más allá del plazo normal legal.
- Derecho de formación.
- En el caso de contratación a través de las ETT, identidad de la empresa usuaria.
- Plan de igualdad aplicable, medidas y recursos LGTBI.
- Procedimiento de extinción del contrato.
- Convenio colectivo aplicable.
- Sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social (mutua).
- Supuestos de modificación de condiciones esenciales.

Prestación de servicios en el extranjero

En el caso de contratos que en los que la prestación de servicios tenga lugar en el extranjero se deberá facilitar información adicional como el país el que se desarrolle, la duración de la prestación, la moneda de pago, retribuciones en dinero o en especie, la compensación por gastos, las dietas y también si se encuentra prevista la repatriación.

La información debe facilitarse con carácter previo al desplazamiento.

Trabajo en la pesca

Los trabajadores del mar también tendrán derecho a la información. Esta norma será aplicable a pescadores a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración.

Los pescadores podrán solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato.

El contrato de los pescadores debe llevarse a bordo y estar a disposición de las autoridades excepto en el caso de buques de menos de 24 metros de eslora siempre que no recalen en puerto extranjero.

Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores

En el caso de la pesca deben incluir, entre otros elementos:

- La identificación del armador, del pescador y del buque.
- Rutas que se vayan a emprender.
- Lugar y fecha en la persona trabajadora debe presentarse a bordo.
- Categoría o grupo profesional en la que se inscribe el contrato y el salario.
- Los víveres suministrados al pescador, el régimen de la jornada y 7la modificación, horas extraordinarias y su retribución, vacaciones; distribución irregular de la jornada y periodos mínimos de descanso.
- Cobertura sanitaria y de Seguridad Social; derecho de repatriación; terminación del contrato,

Nuevo capítulo aplicable a la gente de mar

Será aplicable a los contratos de trabajo de la gente de mar a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración del contrato.

Congreso de los Diputados

CONVALIDACIÓN

INCENDIOS. El Congreso de los Diputados convalida el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales publicado en el BOE el 30 de julio pasado

El BOE publica hoy, 11 de septiembre, la convalidación

Fecha: 10/09/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: **BOE 11/09/2026**

El Pleno del Congreso ha convalidado por 312 votos a favor, 30 en contra y 1 abstención el Real Decreto-ley por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales, como la suspensión del contrato de trabajo para las personas afectadas, el acceso a una prestación extraordinaria por emergencia o la exención de las cotizaciones a la seguridad social.

Acceder al Boletín LABORAL de 27 de julio de 2026

Sentencia

ACREDITACIÓN DE USO EFECTIVO

DESPIDOS POR IMPLANTACIÓN DE IA. Despido objetivo por implantación de IA: no basta con invocar la automatización; la empresa debe acreditar su uso efectivo y el vaciamiento real del puesto.

La mera previsión de que herramientas de inteligencia artificial automaticen las tareas del trabajador no justifica la extinción: la empresa debe probar su implantación efectiva, la reducción real de las necesidades de mano de obra y el vaciamiento funcional del puesto.

Fecha: 06/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ del País Vasco de 06/07/2026**

SÍNTESIS: Despido objetivo por implantación de IA: debe acreditarse el vaciamiento real del puesto

El Tribunal de Instancia de Bilbao declara **improcedente el despido objetivo de un delineante** que la empresa justificó, entre otras causas, en la implantación de nuevas herramientas digitales e inteligencia artificial capaces de automatizar sus funciones. La compañía sostenía que la metodología MBD permitiría realizar las tareas en menos tiempo y con un coste muy inferior, haciendo innecesario el puesto.

La sentencia considera, sin embargo, **que no quedó acreditada la implantación efectiva de la tecnología ni que esta hubiera sustituido realmente las funciones del trabajador en el momento del despido**. La prueba reveló que la herramienta había sido objeto de formación y pruebas, pero su utilización efectiva era limitada. Tampoco resultó suficiente un informe elaborado siete meses después de la extinción.

El Tribunal recuerda que las causas técnicas y organizativas de los **arts. 51.1 y 52.c) ET** pueden justificar la amortización de un puesto cuando los cambios tecnológicos u organizativos provocan una **reducción real de las necesidades de mano de obra. Por tanto, la incorporación de IA puede constituir una causa válida de despido objetivo, pero la empresa debe acreditar su uso efectivo, su incidencia concreta sobre las tareas desempeñadas y el consiguiente vaciamiento funcional del puesto.**

La resolución también descarta las causas económicas y productivas alegadas, al considerar insuficientes los informes y documentos elaborados unilateralmente por la empresa.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El trabajador prestaba servicios para **GHI Hornos Industriales, S.L. como delineante mecánico**, con antigüedad reconocida judicialmente desde el 15 de marzo de 2021 y salario mensual de 2.435,42 euros, incluidas las pagas extraordinarias prorrateadas.
- El **31 de octubre de 2025**, la empresa extinguió su contrato mediante despido objetivo, alegando **causas económicas, productivas, técnicas y organizativas**. Puso a su disposición 6.452,85 euros de indemnización y 1.194,11 euros por falta de preaviso.
- La carta de despido explicaba que la compañía se encontraba inmersa en un **Plan Estratégico de Transformación Digital,** dentro del cual había comenzado a implantar nuevos sistemas tecnológicos y, especialmente, la metodología **Model Based Definition (MBD).** Según la empresa, esta tecnología permitía automatizar tareas técnicas que hasta entonces realizaban trabajadores especializados.
- La compañía sostenía que las funciones del demandante —elaboración de planos, diseños 3D y 2D, documentación técnica y otras tareas de delineación— tenían un carácter fundamentalmente operativo y repetitivo y estaban siendo progresivamente absorbidas por las nuevas herramientas digitales. La empresa llegó a afirmar que la tecnología podía desarrollar el trabajo **en aproximadamente la mitad de tiempo y con un coste un 80 % inferior** al mantenimiento del puesto.
- La empresa había adquirido **tres licencias de la nueva herramienta**, con un coste anual conjunto de 4.725 euros, frente a un salario bruto anual del trabajador de 29.871 euros. También afirmaba que la elaboración de planos de detalle podía reducirse inicialmente en un 75 % y alcanzar una reducción del 95 % a medio o corto plazo. Con ello justificaba la amortización del puesto.

- A esta causa tecnológica se añadían causas económicas y productivas. La empresa alegaba una caída de la contratación durante 2025 y la previsión de resultados negativos, frente al resultado positivo obtenido en 2024.
- Sin embargo, existían circunstancias relevantes que terminarían debilitando la justificación empresarial. En total fueron despedidas **cuatro personas con categoría de delineante** y la preparación de los despidos había comenzado el **27 de agosto de 2025**. No constaban posteriormente nuevas contrataciones de delineantes. Además, en esa fase inicial la propia documentación empresarial no identificaba todavía de forma concreta la herramienta MBD como causa de los despidos, sino que señalaba que la empresa estaba profundizando en diversas herramientas de diseño asistido por IA.
- El trabajador impugnó la extinción solicitando principalmente la **nulidad**, por vulneración de la garantía de indemnidad, y subsidiariamente la **improcedencia**. También reclamaba el reconocimiento de la categoría superior de proyectista, diferencias salariales e indemnización por daños morales.
- La sentencia descarta tanto la mayor antigüedad pretendida como la categoría profesional superior. Igualmente rechaza la nulidad porque no aprecia indicios suficientes de represalia empresarial capaces de activar la inversión de la carga de la prueba en materia de derechos fundamentales.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal **estima parcialmente la demanda** y declara **improcedente el despido objetivo de 31 de octubre de 2025.**
- Condena a la empresa a optar, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, entre la **readmisión del trabajador o el pago de la indemnización correspondiente**. Calcula la indemnización total por despido improcedente en **12.330,56 euros** y, descontados los 6.452,85 euros ya percibidos como indemnización por despido objetivo, fija la cantidad pendiente en **5.877,71 euros**.
- Si la empresa opta por la readmisión, deberá abonar los salarios dejados de percibir desde el 31 de octubre de 2025 hasta la notificación de la sentencia, a razón de **80,07 euros diarios**.
- Se desestiman, en cambio, la nulidad basada en la garantía de indemnidad, la categoría profesional superior y las diferencias salariales reclamadas.

Fundamentación jurídica: por qué la implantación de IA no justificó el despido

- La cuestión más novedosa de la resolución se encuentra en el análisis de las causas técnicas y organizativas. El Tribunal no niega que **una transformación tecnológica o la automatización de procesos pueda constituir, en abstracto, una causa válida de despido objetivo**. Lo determinante es que la empresa debe demostrar que ese cambio tecnológico **se ha producido realmente** y que ha generado una necesidad objetiva de amortizar el puesto.
- El juzgado parte de la definición del artículo 51.1 ET: existen causas técnicas cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción y causas organizativas cuando los cambios afectan a los sistemas y métodos de trabajo o al modo de organizar la producción. Pero la mera adquisición de una herramienta tecnológica no basta.
- En este caso, la prueba practicada no confirmó la descripción contenida en la carta de despido.
- Especial relevancia tuvo la declaración de una trabajadora a la que el Tribunal atribuye credibilidad. Aunque había recibido **formación en MBD, declaró que no había trabajado con dicha herramienta**. A su vez, el director de Ingeniería Mecánica manifestó inicialmente que la herramienta sustituía a los delineantes, pero posteriormente reconoció que se habían realizado pruebas con ese software y que después se estaba utilizando IA.
- De ahí que el Tribunal concluya que la herramienta MBD **«no parece se esté utilizando en exceso». La adquisición de tres licencias no demostraba por sí misma que el sistema estuviera operativamente implantado ni, sobre todo, que hubiera sustituido las funciones desempeñadas por el trabajador.**
- También resulta especialmente significativo el elemento temporal. La empresa aportó un **informe de junio de 2026** sobre el proceso tecnológico, pero el despido había tenido lugar siete meses antes, el 31 de octubre de 2025. Para el juzgado, un documento posterior no podía servir para demostrar retrospectivamente la existencia de la causa objetiva en el momento de producirse la extinción.
- Además, cuando comenzó a prepararse el proceso de despido, el 27 de agosto de 2025, **la documentación empresarial no reflejaba que el sistema MBD hubiera sustituido ya a los delineantes.** Indicaba, por el

contrario, que la empresa estaba todavía **«profundizando en varias herramientas con diseño asistido de IA».**

- La conclusión que se desprende de la sentencia es particularmente relevante para los procesos empresariales de automatización: **la expectativa de que una IA o una herramienta digital vaya a sustituir funciones en el futuro no equivale a acreditar que, en la fecha del despido, ya se haya producido el cambio técnico y el correspondiente excedente de mano de obra.**
- El Tribunal conecta esta conclusión con jurisprudencia anterior sobre las causas organizativas. Para justificar la amortización es preciso acreditar una reorganización efectiva de medios materiales y personales que **vacíe de contenido el puesto.** Los cambios organizativos o tecnológicos deben generar una **reducción real de las necesidades de mano de obra,** de manera que exista una conexión causal entre el cambio introducido y la desaparición o reducción efectiva del trabajo que justificaba el puesto.
- Tampoco se acreditaron las **causas económicas y productivas**. La empresa presentó informes sobre su situación económica a agosto y noviembre de 2025 y sobre la evolución de la carga de trabajo. Sin embargo, habían sido elaborados unilateralmente por la propia compañía y el Tribunal considera que no estaban respaldados por documentación suficientemente objetiva. Tampoco considera suficiente una tabla Excel elaborada por la empresa para acreditar la reducción de carga productiva.
- Por tanto, el defecto no reside en que **la IA sea jurídicamente incapaz de justificar un despido objetivo, sino en la insuficiencia probatoria de la concreta transformación tecnológica alegada**. La empresa debía probar la implantación efectiva de la tecnología, su incidencia sobre las funciones del trabajador y la reducción real de la necesidad de mano de obra. Al no hacerlo, las causas técnicas y organizativas no quedaron acreditadas.

Preceptos legales aplicados

Artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central para determinar la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Resulta aplicable porque la empresa justificaba el despido precisamente en esas cuatro categorías. En particular, permite encuadrar la implantación de tecnología dentro de las causas técnicas —cambios en medios o instrumentos de producción— y organizativas —cambios en sistemas y métodos de trabajo—.

Artículo 52.c) ET. Permite extinguir individualmente el contrato cuando concurra alguna de las causas del artículo 51.1 y no se alcancen los umbrales propios del despido colectivo. Es el fundamento legal de la modalidad extintiva utilizada por la empresa.

Artículo 53 ET. Regula las formalidades del despido objetivo, entre ellas la comunicación escrita expresando la causa y la puesta a disposición de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio. La empresa entregó carta extintiva, indemnización y compensación por falta de preaviso.

Artículo 24 de la Constitución Española. Se invoca en relación con la garantía de indemnidad, como vertiente del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. El Tribunal rechaza la nulidad porque el trabajador no aportó indicios suficientes de que el despido constituyera una represalia por reclamaciones anteriores.

Artículo 181.2 LRJS. Regula las reglas probatorias en los procedimientos en que se alega vulneración de derechos fundamentales. Solo cuando el trabajador aporta indicios suficientes corresponde al empresario proporcionar una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de su actuación. El Tribunal considera que en este supuesto no existía ese panorama indiciario.

Artículo 97 LRJS. Sirve de fundamento a la valoración de la prueba y a la declaración de hechos probados realizada por el juzgado, que valora conjuntamente la prueba documental y testifical conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 191 LRJS. Determina la posibilidad de interponer recurso de suplicación contra la sentencia ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Jurisprudencia citada de especial interés

En relación específicamente con la justificación del despido objetivo, la resolución se apoya en la STSJ de La Rioja de 25 de marzo de 2010 (rec. 67/2010). Esta sentencia señala que, cuando se invoca una causa organizativa, el empresario debe acreditar una verdadera reorganización de medios materiales y personales que vacíe de contenido el puesto que pretende amortizar. Esta doctrina es utilizada directamente para valorar la insuficiencia de la implantación tecnológica alegada por GHI.

Sentencia

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

MODIFICACIONES. El Supremo establece que la reclamación para mantener la jornada de verano tras una subrogación y un cambio de convenio debe tramitarse por el procedimiento ordinario.

La Sala de lo Social considera que, cuando la controversia no deriva de una decisión empresarial amparada en el artículo 41 ET, sino de determinar si subsiste un derecho tras la sucesión empresarial y la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, no procede acudir al procedimiento especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Fecha: 21/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 21/07/2026**

SÍNTESIS: El Supremo establece que la reclamación para mantener la jornada de verano tras una subrogación debe tramitarse por el procedimiento ordinario

El Tribunal Supremo, en su **STS 681/2026, de 21 de julio**, resuelve el conflicto de un trabajador que, tras ser subrogado por Eltec, dejó de disfrutar de la jornada intensiva de verano que tenía reconocida en la empresa de origen. La empresa justificó su desaparición en la entrada en vigor de su nuevo convenio colectivo, que no contemplaba dicha jornada.

El Pleno de la Sala de lo Social concluye que la controversia **no debía tramitarse mediante el procedimiento especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 138 LRJS), sino por el procedimiento ordinario.** La cuestión litigiosa no se limita a impugnar una decisión empresarial adoptada al amparo del art. 41 ET, sino que exige determinar si el trabajador **conserva el derecho a la jornada de verano después de la sucesión empresarial y del cambio de convenio colectivo**, atendiendo especialmente a los efectos del art. 44.4 ET.

El Supremo fija como criterio que, cuando la causa de pedir sea manifiestamente ajena al art. 41 ET y lo discutido sea realmente **la existencia o subsistencia de un derecho, deberá acudirse al procedimiento ordinario.** En consecuencia, estima el recurso de Eltec, anula la sentencia del TSJ de Cataluña y devuelve las actuaciones para que este resuelva íntegramente el recurso de suplicación. **La sentencia no decide, por tanto, si el trabajador tiene finalmente derecho a conservar la jornada intensiva de verano.**

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- El trabajador prestaba servicios desde el 5 de marzo de 2007 para **Unisys Technical Services, S.L.**, con contrato indefinido y categoría de oficial de primera. Su régimen horario incluía una **jornada intensiva de verano durante trece semanas**, desde el tercer lunes de junio, de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- Con efectos de **1 de octubre de 2019, Eltec IT Services, S.L.U. adquirió de Unisys** los activos necesarios para continuar la actividad de Field Services. La propia Eltec comunicó al trabajador que la operación constituía una **sucesión de empresa a efectos del artículo 44 ET**, quedando subrogada en sus derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social. La nueva empresa respetó inicialmente la antigüedad y las condiciones del trabajador.
- La situación cambió con la aprobación del **II Convenio Colectivo de Eltec**. El 1 de junio de 2021 la empresa informó al trabajador de que el nuevo convenio había sido firmado y resultaba aplicable. Como todavía no había sido publicado en el BOE, Eltec permitió al trabajador disfrutar durante 2021 de la jornada intensiva, pero advirtió expresamente que lo hacía de manera **«puntual y excepcional».**
- Finalmente, el **16 de junio de 2022**, la empresa comunicó al trabajador que, tras la armonización derivada del convenio de Eltec**, el nuevo convenio no contemplaba jornada de verano**. El trabajador entendió que se le estaba suprimiendo unilateralmente una condición laboral de jornada y horario y presentó demanda por la modalidad procesal de **modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT),** solicitando su nulidad o, subsidiariamente, que se declarase injustificada y se le repusiera en la jornada intensiva de verano.

- El **Juzgado de lo Social n.º 28 de Barcelona** rechazó, entre otras, la excepción de inadecuación de procedimiento planteada por la empresa y estimó parcialmente la demanda: declaró injustificada la modificación y reconoció al trabajador el mantenimiento de la jornada de verano.
- El **TSJ de Cataluña, en sentencia de 4 de octubre de 2024**, desestimó el recurso de suplicación de Eltec y confirmó la resolución de instancia. Consideró adecuada la modalidad procesal utilizada y entendió que, en materia de legalidad ordinaria, las sentencias individuales sobre MSCT tenían limitado el acceso a la suplicación.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina. Eltec formuló dos motivos. El primero denunciaba la **aplicación indebida del art. 41 ET** y la inaplicación del **art. 44.4 ET**, cuestionando que existiera realmente una MSCT. El segundo denunciaba la indebida aplicación del **art. 138 LRJS, sosteniendo que el litigio debía haberse tramitado por el procedimiento ordinario.**

El Tribunal Supremo inadmitió el primer motivo por falta de contradicción y admitió exclusivamente el segundo. Por tanto, **el objeto del recurso quedó limitado a decidir cuál era la modalidad procesal adecuada** para resolver la controversia: la modalidad especial de MSCT del art. 138 LRJS o el procedimiento ordinario.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y DOCTRINA FIJADA

- El Pleno de la Sala de lo Social **estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Eltec,** casa y anula la sentencia del TSJ de Cataluña y declara que **el litigio debió tramitarse desde el inicio por el procedimiento ordinario.**
- No desestima, sin embargo, la demanda del trabajador ni decide definitivamente si este conserva o no el derecho a la jornada de verano. El Supremo **devuelve las actuaciones al TSJ de Cataluña para que resuelva íntegramente el recurso de suplicación de la empresa**, incluido el motivo relativo a si realmente existió una modificación sustancial del art. 41 ET, teniendo en cuenta los efectos de la sucesión empresarial y del nuevo convenio conforme al art. 44.4 ET.

La sentencia **sí establece doctrina unificadora de especial relevancia procesal**. En síntesis, distingue dos escenarios:

- Cuando el trabajador impugna una auténtica **decisión empresarial adoptada en ejercicio del ius variandi** y sostiene que debería haberse sometido al art. 41 ET, solicitando su nulidad o declaración de injustificación, el procedimiento adecuado es, en principio, el especial de MSCT del **art. 138 LRJS**, incluso aunque la empresa no haya seguido formalmente el procedimiento del art. 41 ET.
- En cambio, **cuando la causa de pedir es manifiestamente ajena al art. 41 ET y lo realmente discutido es la existencia, conservación o alcance de un derecho**, por ejemplo como consecuencia de una sucesión empresarial, un cambio de convenio colectivo, la interpretación de normas convencionales o la existencia de una condición más beneficiosa, **el litigio debe tramitarse por el procedimiento ordinario**. En tal caso, el órgano judicial debe reconducir el procedimiento conforme al **art. 102.2 LRJS**, aplicando además el régimen de recursos propio del procedimiento correcto.

Argumentos jurídicos del Tribunal Supremo

La modalidad procesal no queda determinada únicamente por la denominación que el trabajador dé a su demanda.

- Aunque para determinar el procedimiento adecuado debe atenderse a la pretensión formulada, la elección del demandante no puede «fosilizar» el cauce procesal. La adecuación del procedimiento constituye una cuestión de orden público procesal y está sometida a los límites legales. Precisamente por ello, el art. 102.2 LRJS obliga a transformar el procedimiento cuando se comprueba que la modalidad inicialmente escogida no corresponde a la verdadera naturaleza de las pretensiones.

El procedimiento del art. 138 LRJS presupone una verdadera controversia propia del art. 41 ET.

- La modalidad especial de MSCT está diseñada para controlar una decisión empresarial modificativa adoptada en ejercicio del poder de dirección. No basta con que la controversia afecte materialmente a la jornada o al horario para que automáticamente deba utilizarse el art. 138 LRJS.

En este asunto, la verdadera controversia no era el ejercicio del ius variandi empresarial.

- El trabajador sostenía que tenía un derecho previo a disfrutar de la jornada intensiva de verano, procedente de la empresa anterior, que debía mantenerse pese a la subrogación y a la entrada en vigor del nuevo convenio de Eltec. Por ello, la cuestión real consistía en determinar **si ese derecho había sobrevivido al cambio de empresario y al cambio de convenio colectivo.**
- Aquí adquiere especial importancia el **art. 44.4 ET**. Tras una sucesión empresarial, el convenio colectivo aplicable a los trabajadores transferidos continúa rigiendo sus relaciones laborales, salvo pacto en contrario, **hasta que expire el convenio de origen o entre en vigor otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida**. Para el Supremo, que la eliminación de la jornada de verano constituya finalmente o no una MSCT y que, en su caso, resulte justificada o injustificada exige examinar precisamente los efectos del art. 44.4 ET y del nuevo convenio. Esa controversia excede del estrecho ámbito de la modalidad especial del art. 138 LRJS.

El procedimiento ordinario permite resolver íntegramente el conflicto.

- En él deberá determinarse si existió realmente una MSCT; si la aplicación del nuevo convenio constituye justificación suficiente para la alteración; y, sobre todo, **si el trabajador tiene o no derecho a mantener la jornada de verano,** ya sea porque el nuevo convenio no la excluye, porque pueda entenderse incluida en sus previsiones o por cualquier otro fundamento jurídico. El Supremo no prejuzga ninguna de esas cuestiones de fondo.

La elección errónea del procedimiento tiene además consecuencias sobre el derecho al recurso.

- Las sentencias dictadas en procesos individuales de MSCT están, como regla general, excluidas del recurso de suplicación, mientras que en el procedimiento ordinario rige su régimen ordinario de recurribilidad. Por ello, tramitar como MSCT un litigio que materialmente es ordinario puede privar indebidamente a una parte del recurso que legalmente le corresponde. El Supremo admite que, en tales circunstancias, la inadecuación procesal puede ser denunciada en suplicación como infracción procesal causante de indefensión.

Finalmente, el Tribunal considera innecesario retrotraer las actuaciones hasta el Juzgado. El órgano de instancia ya examinó las cuestiones litigiosas y la retroacción provocaría una demora sin aportar garantías adicionales relevantes. Por razones de **economía y celeridad procesal**, anula únicamente la sentencia del TSJ y le devuelve las actuaciones para que conozca **íntegramente** del recurso de suplicación como corresponde a un litigio tramitado por procedimiento ordinario.

> Preceptos legales relevantes
> Artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores — sucesión de empresa. Es uno de los preceptos centrales del litigio: determina durante cuánto tiempo continúa aplicándose a los trabajadores subrogados el convenio de la empresa de origen y qué ocurre cuando entra en vigor un nuevo convenio aplicable a la entidad transmitida. La controversia sobre la jornada de verano nace precisamente de la interacción entre la subrogación y el nuevo convenio de Eltec. Artículo 41 ET — modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Regula las decisiones empresariales que modifican sustancialmente, entre otras materias, la jornada y el horario. Sirve para delimitar si estamos realmente ante una MSCT sometida a la modalidad especial o ante una controversia sobre la subsistencia de un derecho derivado de la sucesión y del convenio aplicable.
> Artículo 102.2 LRJS — adecuación de la modalidad procesal. Es la norma procesal decisiva. Obliga al órgano judicial, cuando advierta que se está siguiendo un procedimiento inadecuado, a reconducir el asunto a la modalidad correspondiente a la naturaleza real de las pretensiones, incluido el régimen de recursos propio de aquella.
> Artículo 138 LRJS — modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Regula el procedimiento especial que utilizó el trabajador. El Supremo concluye que no era el cauce apropiado porque la causa de pedir desbordaba el art. 41 ET y exigía decidir sobre la conservación de un derecho tras la sucesión empresarial y el cambio de convenio.
> Artículo 191 LRJS — recurso de suplicación. Resulta fundamental porque las MSCT individuales están, con carácter general, excluidas de suplicación. La utilización indebida de esa modalidad procesal podía, por tanto, privar a la empresa del régimen de recursos correspondiente al procedimiento ordinario.
> Artículo 219 LRJS — casación para la unificación de doctrina. Es relevante para comprobar la contradicción exigida entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste. El Supremo aprecia identidad sustancial porque ambos asuntos afectaban a trabajadores de Unisys subrogados por Eltec, con la misma controversia sobre la jornada de verano y respuestas procesales contradictorias.

Actualidad del Poder Judicial

INDEMNIZACIÓN

ATRASO. El TSJIB avala denegar la incapacidad permanente a un agente de viajes con fibromialgia

El tribunal señala que las dolencias crónicas con evolución fluctuante como la que padece deben cubrirse mediante periodos de incapacidad temporal durante sus picos de mayor gravedad

Fecha: 07/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de les Illes Balears de 15/05/2026**

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha respaldado la decisión de un juzgado de lo Social de Menorca de **denegar la incapacidad permanente a un agente de viajes de 54 años con fibromialgia y poliartralgias**. El Equipo de Valoración de Incapacidades declaró el 22 de abril de 2024 que sus lesiones no alcanzaban un grado suficiente de disminución de su capacidad laboral, una conclusión ratificada posteriormente por el órgano judicial.

El demandante sostiene que su dolencia ha afectado de forma muy negativa a su trayectoria profesional, requiriendo un tratamiento sintomático y paliativo para una enfermedad crónica de carácter fluctuante. Por su parte, el tribunal subraya que el magistrado de instancia no pone en duda la existencia de dicha patología crónica; **sin embargo, al no tener un carácter permanente, el trabajador puede recurrir a periodos de incapacidad temporal durante los picos de mayor gravedad**. Este argumento constituye el eje central por el cual se desestima la demanda, un criterio que el tribunal ratifica.

Esta sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación en el Tribunal Supremo.

Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones

PASARELA

MUTUALISTAS. El Ministerio de Inclusión aborda el desarrollo del reglamento de la pasarela al Régimen de Autónomos para los mutualistas con el Consejo General de la Abogacía

- *El ministerio ha reiterado su compromiso de impulsar la tramitación del reglamento con la mayor agilidad posible y para seguir trabajando de la mano de los profesionales en su desarrollo*
- *El objetivo es que miles de abogados, arquitectos y otros profesionales puedan acceder a unas pensiones públicas suficientes*

Fecha: 10/09/2026 Fuente: web del Ministerio Enlace: Nota

La ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz, ha mantenido una reunión con el presidente del Consejo General de la Abogacía Española, Salvador González Martín, que da continuidad al proceso de escucha permanente llevado a cabo desde el ministerio con los colectivos profesionales **para avanzar en el desarrollo del reglamento para la pasarela al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para los mutualistas**.

Ambas partes han compartido el objetivo de que esta pasarela pueda hacerse realidad cuanto antes dentro del marco establecido por la ley aprobada en julio en el Congreso de los Diputados. El Ministerio de Inclusión, por su parte, ha reiterado su compromiso de impulsar la **tramitación del reglamento con la mayor agilidad posible** y seguir trabajando de la mano de los profesionales en su desarrollo.

La Ley que regula la pasarela voluntaria al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) para los mutualistas fue aprobada el 23 de julio en el Congreso de los Diputados. El objetivo es que miles de abogados, arquitectos y otros profesionales puedan acceder a unas pensiones públicas suficientes, al trasladar a través de esta pasarela al RETA sus aportaciones a las mutualidades profesionales al sistema público.

"Quiero agradecer al Consejo General de la Abogacía Española su disposición y su voluntad de contribuir a que el desarrollo de esta pasarela. Desde el Ministerio vamos a seguir escuchando, dialogando y trabajando conjuntamente para para seguir avanzando", ha asegurado la ministra de Inclusión, Elma Saiz.

Actualidad del Parlamento Europeo

SALUD MENTAL.

PROPUESTA. Los eurodiputados quieren una nueva ley para proteger la salud mental y física de los trabajadores

- *Más de 840.000 personas mueren cada año por condiciones de salud relacionadas con riesgos psicosociales, según la Organización Internacional del Trabajo*
- *Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo pueden dar lugar a enfermedades profesionales*
- *Hay que abordar la violencia, el acoso, el acoso y el comportamiento discriminatorio en el trabajo*

Fecha: 02/09/2026 Fuente: web del Parlamento Europeo Enlace**: Nota**

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales insta a la Comisión a redactar una ley que proteja a los trabajadores de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y del estrés laboral.

El miércoles, los eurodiputados han acordado una serie de recomendaciones para un nuevo proyecto de ley de la UE que garantice requisitos mínimos para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo que podrían derivar en estrés laboral, agotamiento y trastornos mentales y físicos. Esta propuesta debe ir precedida de una evaluación de impacto que incluya una evaluación de la legislación vigente.

Los eurodiputados exigen obligaciones vinculantes para los empleadores de proteger la salud mental y física y garantizar condiciones laborales seguras y dignas. También quieren que la Comisión y los países de la UE reconozcan explícitamente que los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo dan lugar a enfermedades profesionales. La solicitud de una iniciativa legislativa fue aprobada por 41 votos a favor y 12 en contra, con 4 abstenciones.

Leer +

Actualidad de la Seguridad Social

CEUTA.

Se publica el Boletín de Noticias RED 11/2026.

Fecha: 09/09/2026 Fuente: web de la Seguridad Social Enlace: **Boletín**

Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 11/2026, de 8 de septiembre, que contiene los siguientes puntos:

- Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre. Exenciones en la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre. Bonificaciones respecto de personas contratadas en determinados sectores de actividad en los ámbitos geográficos de Ceuta y Melilla.
- Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre. Bonificación para trabajadores autónomos de Ceuta y Melilla.
- Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre. Aplazamiento especial a interés reducido.

Recuerda que ….

NOTIFICACIONES.

MEDIOS ELECTRÓNICOS. El 1 de septiembre de 2026 entró en vigor la Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, que extiende la obligatoriedad de recibir por medios electrónicos las notificaciones y comunicaciones de la Seguridad Social a quienes solicitan o perciben prestaciones de incapacidad temporal, permanente o por lesiones permanentes no incapacitantes.

Fecha: 07/09/2026 Fuente: Enlace:

Os recordamos la Orden que regula esta obligación.

Estatal
01/06/2026

BOE Núm. 133

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES SEGURIDAD SOCIAL. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

1. Objeto de la norma

La Orden tiene por objeto modificar el régimen de notificaciones y comunicaciones electrónicas de la Administración de la Seguridad Social para ampliar los colectivos de personas físicas obligadas a relacionarse electrónicamente con dicha Administración, reforzando el uso de medios digitales en la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social.

2. ¿Qué regula?

La norma introduce tres modificaciones principales en la Orden ISM/903/2020:

a) Ampliación de los sujetos obligados a recibir notificaciones electrónicas

Se incorpora la obligación de recibir notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos a las personas físicas que sean:

- Solicitantes o perceptoras de prestaciones por incapacidad temporal.
- Personas respecto de las cuales las notificaciones o comunicaciones se refieran a prestaciones de incapacidad permanente.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a lesiones permanentes no incapacitantes.

Estos colectivos se añaden a los ya obligados por razón de prestaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

b) Nuevos supuestos de utilización de medios no electrónicos

Se amplían los casos en los que la Administración de la Seguridad Social podrá practicar notificaciones por medios no electrónicos, incluso respecto de sujetos obligados a relacionarse electrónicamente, entre otros:

- Cuando la persona interesada o su representante comparezca espontáneamente en oficinas de asistencia en materia de registro o en Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) y solicite la notificación personal.
- Cuando sea necesario para garantizar la eficacia o la celeridad de la actuación administrativa.
- Cuando la entidad gestora no disponga de datos de contacto electrónico para remitir el aviso de puesta a disposición de la notificación electrónica.

c) Refuerzo de la asistencia presencial

Se introduce expresamente la posibilidad de que los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social presten asistencia presencial a las personas obligadas a relacionarse electrónicamente, permitiendo que un funcionario público facilite el acceso válido a la Sede Electrónica de la Seguridad Social (SEDESS).

3. ¿A quién va dirigida?

La norma afecta principalmente a:

- Personas físicas solicitantes o beneficiarias de prestaciones de incapacidad temporal.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a prestaciones de incapacidad permanente.
- Personas afectadas por procedimientos relativos a lesiones permanentes no incapacitantes.
- Entidades gestoras de la Seguridad Social encargadas de la práctica de notificaciones y comunicaciones administrativas.

Asimismo, mantiene su aplicación respecto de otros colectivos que ya estaban obligados a relacionarse electrónicamente con la Administración de la Seguridad Social conforme a la regulación vigente.

4. Entrada en vigor

La Orden ISM/541/2026 entrará en vigor **a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**. Dado que fue publicada el **1 de junio de 2026**, su entrada en vigor se producirá el **1 de septiembre de 2026**.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. REPOSICIÓN Y MARKETING OPERACIONAL. Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y servicios de marketing operacional para el período 2026-2029. (BOE 04/09/2026)

CATALUNYA. ACCIÓ SOCIAL AMB INFANTS. Resolució EMT/3090/2026, de 24 d'agost, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007). (DOGC 04/09/2026)